提异议者高估异议接收者的消极反应*

陈宇琦 陆静怡

（华东师范大学心理与认知科学学院，上海 200062）

摘 要 多样化观点有助于提高决策质量。然而，当与他人意见相左时，人常避免表达自己的观点。本研究($N = 2,094$)揭示一种全新的预测偏差：提异议者高估异议接收者的消极反应。研究将被试随机分为提异议者和异议接收者，提异议者预测自己提异议后接收者的反应，接收者报告自己的实际反应。结果表明，提异议者高估接收者的负性情绪、对提异议者的负性评价以及与提异议者的负性关系。研究通过测量被试的关注点揭示导致此错误预测的原因：提异议者比接收者更多关注提异议伤害接收者自尊，而非给接收者提供信息价值。提示提异议者更充分地考虑信息价值可以减轻这种错误预测。本研究拓展了人际交流中的预测偏差研究；为鼓励谈话双方表达不同意见提供可行方法，使人从多样化观点中获益。

关键词 预测偏差, 沟通, 分歧, 人际伤害, 判断与决策

分类号 B849: C91

1 引言

子曰："君子和而不同。"避免人云亦云、提出不同观点是君子行事之道。研究亦发现，提出不同观点可以提供看待问题的不同视角，有助于促进反思、促进高质量决策、激发创造力以及创设宽容的氛围(De Dreu et al., 2001; Greitemeyer et al., 2009; Shin et al., 2012)。因此，政府机构和各类组织均呼吁人们在讨论中各抒己见、提出多样化观点(Morrison, 2014)。然而，很多时候人们避免表达与他人相反的观点(Buysse et al., 2000)。例如，当得知自己与同事观点相反时，人们会声称保持中立而不如实表达观点(Silver et al., 2022)。当自己的观点和政策冲突时，员工即使觉得自身意见十分重要也会保持沉默(Milliken et al., 2003)。

那么，人们为何怯于表达相反观点？重要原因之一是人们预期被自己反驳者会有消极反应。根据风险管理模型(risk regulation model)，威胁人际关系的行为会促使人们考虑对方的反应(Murray et al., 2006)。如果人们预期对方有消极反应，就很可能避免作出该行为(Afifi &

* 收稿日期：2024-04-07

国家自然科学基金（72171087）、上海市教育发展基金会和上海市教育委员会"曙光计划"（22SG25）、中央高校基本科研业务费项目（2022QKT007、2022ECNU-XWK-XK003）资助。

通信作者：陆静怡，E-mail：jylu@psy.ecnu.edu.cn

Afifi, 2020; Hart et al., 2021)。然而，尽管提异议者的预期将直接影响其后续行为，但文献主要关注接收者的实际反应，忽视提异议者的预期。现有研究发现接收者可能会负面评价提异议者，认为其认知有缺陷或不道德(Pronin et al., 2004; Schroeder et al., 2017)，也可能对提异议者非常宽容，甚至钦佩他们(Rabinovich & Morton, 2010)。而本研究关注提异议者的预期，探究提异议者能否准确预测异议接收者的反应。

1.1 人际交往中的预测偏差

研究发现，在谈话和帮助等人际交往中，人们常错误预测交往对象的所思所想。

谈话情境中，人们低估谈话对象多喜欢自己(Boothby et al., 2018; Li et al., 2020)。细分交谈内容可发现，当谈话主题围绕自己时，人们高估讲述自身成功经历时听者多开心(Scopelliti et al., 2015)；高估说自己朋友众多会让听者多愿意与自己交朋友(Si et al, 2020)；高估表露自身脆弱之处时听者多讨厌自己(Bruk et al., 2018)；低估他人多想深入了解自己(Kardas et al., 2022)。当谈话主题围绕谈话对象时，人们低估向他人表达感激、赞美、安慰、投其所好带给他人的积极感受(邱天等, 2023; Boothby & Bohns, 2021; Dungan et al., 2022; Kumar & Epley, 2018)；高估询问他人敏感问题、批评他人、向他人传达坏消息后他人的负性反应(Dungan & Epley, 2024; Hart et al., 2021; Levine & Cohen, 2018; Levine et al., 2020)。

帮助情境中，求助者低估施助者答应请求的可能性(Bohns, 2016; Flynn & Lake, 2008)；低估施助者愿意为帮助自己付出的努力(Newark et al., 2017)。施助者高估潜在受助者向自己寻求帮助的可能性(Bohns & Flynn, 2010)、高估拒绝他人请求(Lu et al., 2023)及好心帮倒忙(尚雪松等, 2021)后他人的负性反应。

本研究关注的提相反观点与现有研究涉及的谈话情境不同。首先，如果人们总体而言低估谈话对象多喜欢自己(Boothby et al., 2018; Li et al., 2020)，那么无论提相同还是相反观点，都会出现相似的预测偏差。为说明提相反观点具有独特性，本研究将以提相同观点作为对照。其次，现有研究中谈话主题关乎自己或对方，而在提相反观点情境中，谈话主题则更多针对外界事物。第三，虽然提相反观点与现有研究涉及的批评他人都可能引发人际冲突，但批评他人时，人们往往认为对方行事有误，而很多观点无对错之分，只涉及偏好(例如我喜欢读书，你喜欢旅游)。因此，现有研究无法回答提相反观点者能否准确预测接收者的反应。本研究将着眼于表达相反观点，揭示全新的预测偏差。

1.2 提相反观点中的预测偏差

提相反观点犹如一把双刃剑。从积极面理解，挑战接收者已有信念或知识能提供信息价值，促使接收者从不同角度理解问题(Golman et al., 2017)。但从消极面理解，它也可能伤害接收者的自尊(Milliken et al., 2003)。

根据享乐原则(hedonic principle)，人们具有“趋利”和“避害”两种动机，渴望寻求积极结果和避免消极结果(Higgins, 1998)。因此，接收者既关注别人提出异议带给自己的自尊伤害，也关注其提供的信息价值。然而，提异议者却因希望避免伤害他人而比接收者更多关注提异议造成的自尊伤害、更少关注提异议提供的信息价值。在大多数社会中，人们将不伤害他人作为首要的社交准则(Gray et al., 2012; Schein & Gray, 2018)。关于人际冲突和沟通策略的研究表明，人们经常采用回避冲突的沟通策略(Bruce et al., 2024)以避免引发人际冲突、伤害他人。例如员工回避指出自己受到的不公平对待(Cortina & Magley, 2009)，亲密关系中的双方回避开诚布公地谈论令自己不悦之事(Birditt et al., 2005)。有时生物甚至为了避免伤害他人牺牲自身利益。Masserman 等人(1964)发现，当拉动链条会伤害其他恒河猴时，大多数恒河猴不愿拉动链条为自己获取食物。Joel 等人(2014)发现，因为担心伤害他人，人们宁愿浪费感情和时间与不喜欢的对象约会，也不愿拒绝他们。Crockett 等人(2014)发现，相比减少给自己的电击，人们愿意支付更多金钱减少给他人的电击。因此，为了避免伤害他人，提异议者可能会相比接收者更多关注自身行为对接收者造成的自尊伤害，而更少考虑其提供的信息价值。

此种关注点上的差异会使得提异议者高估接收者的消极反应。听话者的消极反应往往体现于三方面：具有负性感受、负面评价说话者、与说话者的关系变差(Levine & Schweitzer, 2015; Milliken et al., 2003)。

预测偏差领域的研究发现，提示人们思考他们原本未充分考虑的因素能帮助他们更充分地考虑该因素，进而减弱其预测偏差。例如，候选人关注班门弄斧(在评价者擅长的领域展示能力)会暴露自身缺点，却未充分考虑班门弄斧能唤醒评价者的自豪感，因此低估班门弄斧所得评价。当提示候选人思考班门弄斧可能带给评价者的自豪感受时，此预测偏差减小(邱天等, 2023)。按照相同的逻辑，如果提异议者高估接收者的消极反应是因为他们相比接收者更关注提异议对接收者造成的自尊伤害，但未充分考虑到提异议给接收者提供的信息价值，那么促使提异议者更充分地考虑提异议能提供的信息价值可以减弱乃至消除此预测偏差。

综上，我们提出以下假设：

假设 1(效应)：提异议者会高估接收者的消极反应，包括高估接收者的负性情绪、对提异议者的负性评价以及和提异议者的负性关系。

假设 2(机制)：产生上述预测偏差的原因是，相比接收者，提异议者更多关注提异议对接收者造成的自尊伤害，更少关注提异议给接收者提供的信息价值。

假设 3(干预)：提示提异议者思考提异议提供给接收者的信息价值可以减弱他们对接收者消极反应的高估。

1.3 研究意义与创新之处

本研究在效应与机制两方面均有所创新。效应方面，如前文所述，本研究关注提相反观点这一独特情境，揭示该情境中的预测偏差。

机制方面，现有研究发现人们由于在意自己而错误预测他人所思所想，多从自我中心、自我保护以及自我提升的视角解析预测偏差(付若冰等, 2025; Epley et al., 2004; Gilovich & Savitsky, 2000; Lu et al., 2023)。出于自我中心，人们讲述自身成功经历时十分自豪，并以己度人，错误预测听众也会感受良好(Scopelliti et al., 2015)；请求帮助时因自身尴尬而忽视他人拒绝请求时也会感到尴尬，因此低估他人答应帮忙的可能性(Bohns, 2016; Flynn & Lake, 2008)。为了自我保护，帮助自己应对潜在负性后果，人们有意高估拒绝他人请求后他人报复自己的可能性(Lu et al., 2023)；为了防御他人伤害自己，人们策略性低估自己给他人留下的积极印象(Li et al., 2020)。为了提升对自身形象的积极感知，人们低估他人拥有的积极特质(Alicke & Govorun, 2005)、低估他人的积极行为(Blanton, 2008)以及高估他人出现的认知偏差(Pronin et al., 2004)。与上述研究不同，本研究揭示的机制以他人为中心，提出提异议者因希望避免伤害他人而比接收者更多关注提异议对接收者造成的自尊伤害、更少关注提异议为接收者提供的信息价值，因此高估异议接收者的消极反应。本研究揭示的机制可以帮助更全面地理解人们为何错误预测他人所思所想，人们不仅会由于在意自己而错误预测他人，也会由于在意他人而错误预测他人。

1.4 研究概览

我们通过七项研究揭示提异议者高估接收者的消极反应，探究此预测偏差的机制，并围绕机制设计并检验去偏差手段。为揭示提异议者高估接收者的消极反应，我们要求提异议者在表达相反观点之前或之后预测接收者的反应。生活中，某些情况下人们被迫提出相反观点。例如，人们可能会被要求先在意见收集阶段写下对某问题的看法，之后和其他人一起阅读并讨论收集到的所有意见。在讨论阶段，一些人会发现他们的观点与其他人相反，需要预测他人听闻自己的观点后有何反应。此时的预测可能会影响人们未来多愿意表达相反观点。另一

些情况下，人们可自主决定是否表达异议。决定前，人们会预测他人的反应。因此，我们在研究 1 至 4a 中要求提异议者在表达相反观点后预测接收者的反应，在研究 4b 至 6 中则要求他们在表达相反观点前预测。接收者都会在得知对方的相反观点后报告自己的反应。研究 1 至 4 检验假设 1。

在研究 1 和 2 中，提异议者在接收者率先表达观点后向其提出相反观点，然后预测接收者的反应。接收者则报告自己的实际反应。结果显示，提异议者高估接收者的反应有多消极。研究 3 通过加入第三方接收者排除社会赞许性偏差的竞争假设。研究 4a 和 4b 以提相同观点作为对照，发现预测偏差仅在提相反观点时存在。研究 5 检验假设 2，测量被试对自尊伤害和信息价值两种因素的关注程度并检验其在预测偏差中所起作用。研究 6 检验假设 3，根据关注点机制设计去偏差手段并检验其效果。

研究前我们设定为研究 1 招募 46 对被试，为其他研究每个条件招募 100 到 120 名被试。针对各研究涉及的统计方法，这一样本量对于中等效应量(Cohen's f = .25)均可达到 0.95 的统计效力。所有研究材料可见(https://osf.io/4c7be/)。

2 研究 1：语音交流中的效应

研究 1 检验假设 1，考察提异议者是否高估异议接收者的消极反应。我们安排持相反观点的被试成对讨论堕胎议题。被试使用语音交流。此任务模拟生活中人们通过电话、微信语音等讨论问题的情景。

2.1 被试与设计

招募 327 名被试，调查他们对堕胎的态度(支持、反对、中立)，并询问选择“支持”(N = 109)和“反对”(N = 72)的被试是否愿意参与正式研究。最终有 46 对被试参与正式研究，其中男性 23 人、女性 69 人，平均年龄为 21.59 岁(SD = 2.54 岁)。支持堕胎和反对堕胎的被试被随机配对，每对被试中一人被随机分配为异议接收者，另一人则被随机分配为提异议者。

2.2 流程

研究一借助“腾讯会议”软件进行。首先，主试向被试发送在线调查链接，让他们写下自己支持或反对堕胎的原因。然后，主试邀请一对被试进入在线会议室。两名被试语音讨论堕胎议题，期间保持摄像头关闭。异议接收者需要先表达自己对堕胎的态度并陈述理由，提异议者需要先听取接收者的观点，然后陈述自己对堕胎的态度以及相应理由。由于我们事先将持相反观点的被试两两匹配，所以提异议者表达的观点总是与接收者相反。

然后，主试向被试发送测量因变量的调查链接。异议接收者报告另一名被试的话语使自己的情绪、自己对另一名被试的评价以及自己和另一名被试的关系如何变化(-5 = 变差，5 = 变好)。[1]提异议者预测他们向另一名被试提出相反观点后对方在这三方面的反应(“我的话语会使另一名被试的情绪如何变化”“我的话语会使另一名被试对我的评价如何变化”“我的话语会使另一名被试和我的关系如何变化”；-5 = 变差，5 = 变好)。最后，被试报告年龄和性别。

2.3 结果

采用重复测量方差分析方法考察提异议者预期中接收者的反应和接收者的实际反应之间是否存在差异。如图 1 所示，将被试的年龄、性别以及异议接收者的观点(支持还是反对堕胎)作为协变量控制之后，提异议者高估接收者的负面情绪($M_{异议接收者}$ = -0.11，SD = 2.34；$M_{提异议者}$ = -0.76，SD = 1.70；$F(1, 40) = 11.63$，$p = 0.001$，$\eta_p^2 = 0.23$，95% CI [0.04, 0.42])，对提异议者的负面评价($M_{异议接收者}$ = 0.89，SD = 2.38；$M_{提异议者}$ = -0.28，SD = 1.64；$F(1, 40) = 8.16$，$p = 0.007$，$\eta_p^2 = 0.17$，95% CI [0.01, 0.36])以及双方的负性关系($M_{异议接收者}$ = 0.26，SD = 2.08；$M_{提异议者}$ = -0.50，SD = 1.60；$F(1, 40) = 5.81$，$p = 0.021$，$\eta_p^2 = 0.13$，95% CI [0.00, 0.32])。总体而言，结果表明提异议者高估接收者的消极反应。

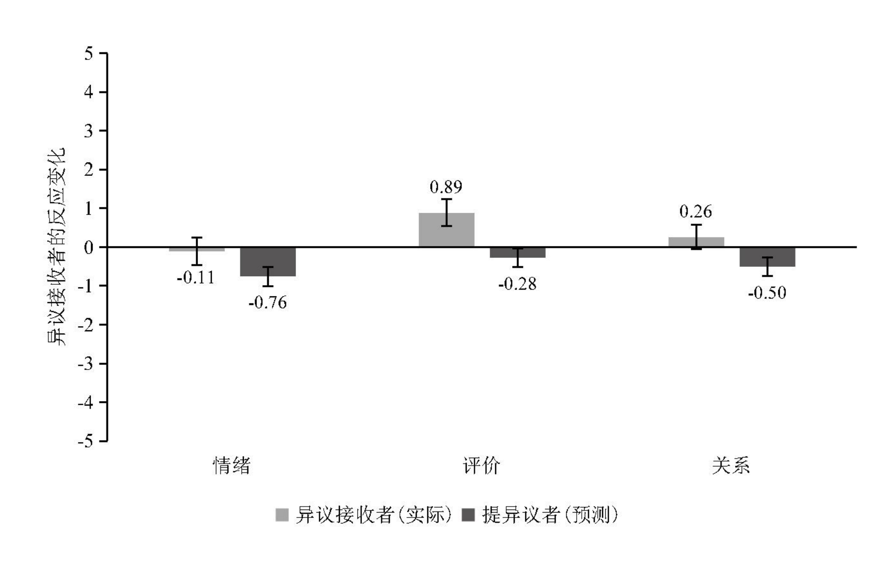


图 1　角色对异议接收者反应变化的影响(研究 1)

2.4 讨论

研究 1 在语音交流情境揭示提异议者高估接收者的消极反应，模拟生活中人们使用语音

[1] 因变量为接收者的情绪、对提异议者的评价以及双方关系的变化值而非绝对值，其原因为：首先，本研究旨在理解提异议行为对接收者反应的预期以及实际影响。接收者情绪、评价以及双方关系的绝对值可能取决于很多因素，而提异议带来的变化值可以更直接地反映提异议的影响。其次，即使不考虑提异议的影响，人们可能已经错误预测他人的情绪、评价以及双方关系的绝对水平，衡量变化值可减轻这种混淆因素的影响。

交流讨论问题的情景。这种实验设计的外部效度较高而实验控制相对较弱，例如我们无法控制被试交流中的语音语调等，被试可能会根据对方的语音语调等信息推测对方的情绪，影响研究结果。所以，研究 2 中，我们通过多种手段尽可能更好地控制实验环境。一方面，要求被试通过文字信息交流，如此可尽量排除语音语调等影响，同时可模拟生活中人们通过短信和电子邮件等讨论问题的情景。另一方面，我们让实验助手反驳被试或者接收被试的反驳，实验助手经严格训练，能较一致地与每位被试互动。此外，我们更换被试讨论的议题，以检验预测偏差是否稳定存在。

3 研究 2：文字交流中的效应

研究 2 中，我们安排被试通过文字聊天讨论大学生暑假活动议题，以此检验研究 1 中发现的预测偏差是否稳定。

3.1 被试与设计

招募 202 名大学生被试，其中男性 72 人、女性 130 人，平均年龄为 22.27 岁(SD = 2.45 岁)。采用单因素被试间设计，自变量为角色，分为异议接收者和提异议者。

3.2 流程

研究二借助“腾讯会议”软件进行。被试进入在线会议室，将自己的参会名称改为被试编号(如编号 7A)，关闭摄像头和麦克风，在会议室的聊天框中打字和其他人交流。首先，主试发送在线观点调查问卷给被试，调查他们认为暑假参与实习还是社会实践对大二学生更有益。选择暑假参与实习更有益的被试会看到六个支持这一观点的陈述并从中选择四个他们认为实习更有益的最重要原因。而选择暑假参与社会实践更有益的被试会看到六个支持这一观点的陈述并从中选择四个他们认为社会实践更有益的最重要原因。之后，主试依据被试在观点调查问卷中的回答发给每名被试他们的观点文本(包括被试认为实习还是社会实践对大二学生更有益以及四个他们持有该观点的原因，如“我认为暑假参与实习对大二学生更有益。第一，实习有利于大学生之后更好地进行职业规划；第二，通过实习赚取生活费用，可以减轻家庭的经济负担；第三，实习经历使大学生在就业市场上更具有竞争力；第四，实习可以锻炼大学生在岗位上的实际工作能力。”)。

然后，被试进入另一个在线会议室讨论暑假参与实习还是社会实践对大二学生更有益。在异议接收者条件中，被试需要率先在聊天框发送自己的观点文本。一名假被试在聊天框发表相反观点。如果被试认为社会实践更有益，假被试则回应实习更有益。在提异议者条件中，

假被试先在聊天框发表和被试相反的观点。如果被试认为社会实践更有益，假被试会率先发表实习更有益的观点。然后，真被试再发表自己的观点。由此，异议接收者会认为另一名被试反驳了自己，而提异议者则会认为自己反驳了另一名被试。

然后，主试发给被试测量因变量的调查链接。异议接收者报告另一名被试的话语使自己的情绪、自己对另一名被试的评价以及自己和另一名被试的关系如何变化(-5 = 变差，5 = 变好)。提异议者预测他们向另一名被试提出相反观点后，对方在这三方面的反应(-5 = 变差，5 = 变好)。之后，被试报告年龄和性别。实验结束后，主试询问被试是否对实验过程有疑问。六名被试怀疑与自己聊天的不是真被试。后续结果分析中，我们排除了这六名被试。将这些被试纳入分析不改变主要研究结果。最后，主试告知所有被试和他们聊天的是实验助手。

3.3 结果

采用单因素方差分析方法考察提异议者预期中接收者的反应和接收者的实际反应之间是否存在差异。如图 2 所示，将被试的年龄、性别以及异议接收者的观点(认为实习还是社会实践更有益)作为协变量控制之后，提异议者高估接收者的负性情绪 ($M_{异议接收者}$ = -0.59，SD = 1.42; $M_{提异议者}$ = -1.15，SD = 1.46; $F(1, 197) = 7.02$，$p = 0.009$，$\eta_p^2 = 0.03$，95% CI [0.01, 0.10])、对提异议者的负面评价($M_{异议接收者}$ = -0.26，SD = 1.71；$M_{提异议者}$ = -1.00，SD = 1.57；$F(1, 197) = 9.95$，$p = 0.002$，$\eta_p^2 = 0.05$，95% CI [0.01, 0.12])以及双方的负性关系($M_{异议接收者}$ = -0.65，SD = 1.71；$M_{提异议者}$ = -1.23，SD = 1.47；$F(1, 197) = 6.34$，$p = 0.013$，$\eta_p^2 = 0.03$，95% CI [0.00, 0.09])。此结果表明提异议者高估接收者的消极反应。

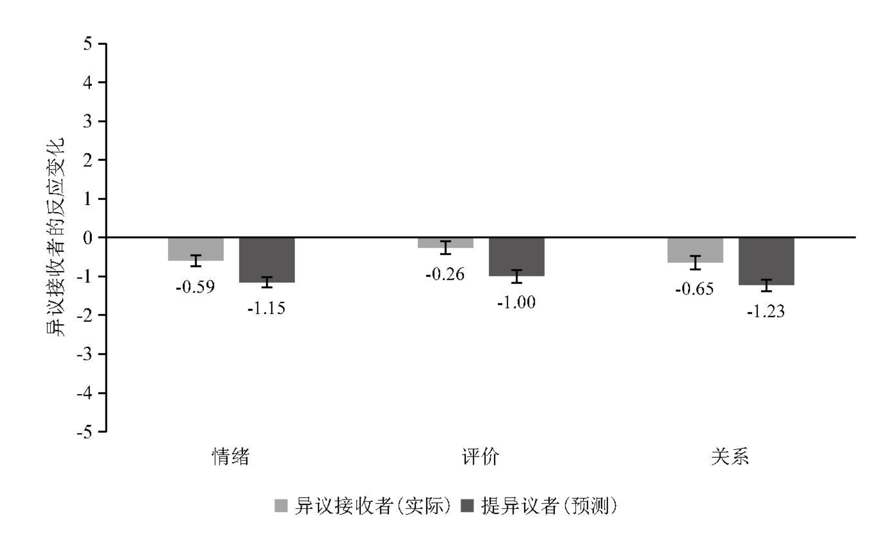


图 2　不同角色报告的异议接收者的反应变化(研究 2)

3.4 讨论

研究 2 要求被试通过文字交流以更好地控制实验环境，且更换了讨论话题，发现研究 1

揭示的预测偏差仍然稳定存在。研究 1 和研究 2 的结果支持假设 1，揭示了提异议者高估接收者的消极反应。

4 研究 3：排除社会赞许性偏差

社会赞许性偏差可能是研究 1 和 2 中预测偏差产生的原因。提异议者可能准确预测接收者的消极反应，但是接收者为了显示自己很宽容隐藏自己的消极反应。研究 3 通过设置第三方异议接收者条件排除该竞争假设，这是预测偏差领域用于排除社会赞许性偏差的常用方法(Lu et al., 2023; Savitsky et al., 2001)。具体而言，第三方异议接收者想象自己和另一个人表达了相同观点，而提异议者反驳了他们。第三方报告自己认为另一个人被反驳后会如何反应。第三方和另一名异议接收者拥有相同被反驳的体验，但是第三方报告另一名异议接收者的反应时，无需展示自己很宽容。因此，如果相比第三方，提异议者对异议接收者的反应的预测更加消极，则可以排除社会赞许性的竞争假设。

4.1 被试与设计

招募 360 名被试，其中男性 180 人、女性 180 人，平均年龄为 29.56 岁(SD = 5.50 岁)。采用单因素被试间设计，自变量为角色，分为异议接收者、提异议者和第三方。

4.2 流程

研究借助线上问卷平台进行。被试阅读情境，想象自己和同事在办公室讨论读书还是旅行更有益。异议接收者和第三方想象自己和同事小王都表达了旅游更有益的观点。然后，另一名同事小李提出了相反观点，认为读书更有益。提异议者想象同事小王和小李表达了旅游更有益的观点，然后自己提出了相反观点，认为读书更有益。

然后，异议接收者报告自己的反应，具体测量条目为：“小李的话语使我的情绪如何变化”“小李的话语使我对小李的评价如何变化”“小李的话语使我和小李的关系如何变化”(-5 = 变差，5 = 变好)。提异议者预测同事小王的反应，具体测量条目为：“我的话语会使小王的情绪如何变化”“我的话语会使小王对我的评价如何变化”“我的话语会使小王和我的关系如何变化”(-5 = 变差，5 = 变好)。第三方报告自己认为小王会有何反应，具体测量条目为：“小李的话语会使小王的情绪如何变化”“小李的话语会使小王对小李的评价如何变化”“小李的话语会使小王和小李的关系如何变化”(-5 = 变差，5 = 变好)。最后，被试报告年龄和性别。

4.3 结果

情绪方面，单因素方差分析显示：将被试的年龄和性别作为协变量控制之后，角色的主效应显著，$F(2, 355) = 14.03$，$p < 0.001$，$\eta_p^2 = 0.07$，95% CI [0.03, 0.13]。事后比较显示(图 3)，提异议者高估接收者的负性情绪($M_{异议接收者} = -0.80$，$SD = 2.10$；$M_{提异议者} = -2.21$，$SD = 2.03$；$MD = -1.41$，$p < 0.001$)。另外，接收者的情绪比第三方的预测更加积极($M_{第三方} = -1.54$，$SD = 2.22$；$MD = 0.74$，$p = 0.007$)，说明接收者可能受到社会赞许性影响。更重要的是，相比第三方，提异议者预期接收者的情绪更负性，$MD = -0.67$，$p = 0.015$。

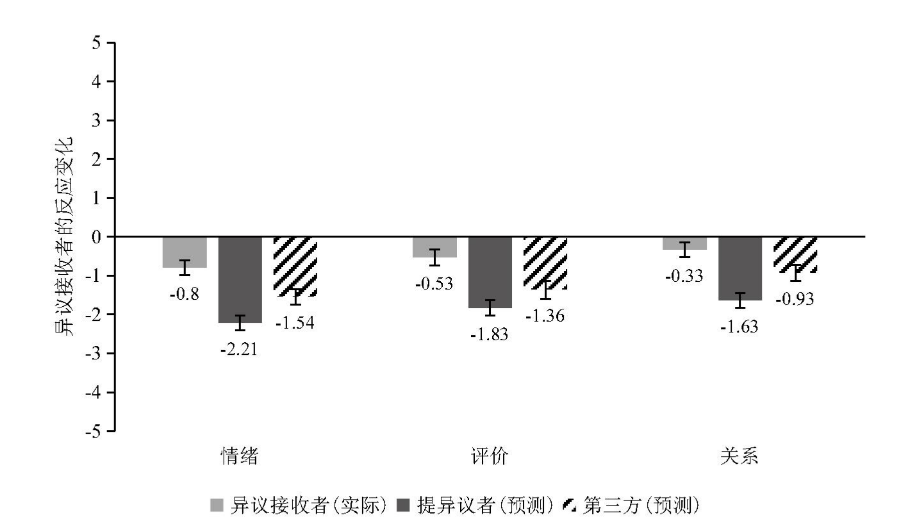


图 3　不同角色报告的异议接收者的反应变化(研究 3)

评价方面，单因素方差分析显示：将被试的年龄和性别作为协变量控制之后，角色的主效应显著，$F(2, 355) = 9.65$，$p < 0.001$，$\eta_p^2 = 0.05$，95% CI [0.01, 0.10]。事后比较显示(图 4)，提异议者高估接收者对他的负性评价($M_{异议接收者} = -0.53$，$SD = 2.25$；$M_{提异议者} = -1.83$，$SD = 2.14$；$MD = -1.29$，$p < 0.001$)。另外，接收者对提异议者的评价比第三方的预测更加积极($M_{第三方} = -1.36$，$SD = 2.53$；$MD = 0.83$，$p = 0.006$)，说明接收者可能受到社会赞许性影响。更重要的是，相比第三方，提异议者预期接收者对自己的评价更负性，$MD = -0.47$，$p = 0.118$。该结果虽未显著，但在趋势上符合假设。

关系方面，单因素方差分析显示：将被试的年龄和性别作为协变量控制之后，角色的主效应显著，$F(2, 355) = 11.51$，$p < 0.001$，$\eta_p^2 = 0.06$，95% CI [0.02, 0.11]。事后比较显示(图 4)，提异议者高估接收者和自己的负性关系($M_{异议接收者} = -0.33$，$SD = 2.04$；$M_{提异议者} = -1.63$，$SD = 2.04$；$MD = -1.30$，$p < 0.001$)。另外，接收者报告自己和提异议者的关系比第三方的预测更加积极($M_{第三方} = -0.93$，$SD = 2.34$；$MD = 0.60$，$p = 0.031$)，说明接收者可能受到社会赞许性影响。更重要的是，相比第三方，提异议者预期接收者和自己的关系更负性，$MD = -0.70$，$p = 0.012$。

4.4 讨论

在研究 3 中，第三方和异议接收者拥有相同被反驳的体验，但是第三方报告自己认为异议接收者会有何反应时，无需展示自己很宽容。结果显示，相比第三方，提异议者预期接收者的反应更消极。这说明，当排除社会赞许偏差的影响后，提异议者仍然高估异议接收者的消极反应，由此支持假设 1。

5 研究 4a：事后预测中效应的独特性

研究 4a 旨在检验研究 1 至 3 发现的预测偏差是否仅在提相反观点时存在。研究 4 加入提相同观点条件作为对照，以揭示提相反观点的独特性。研究 4a 在 OSF 平台进行了预注册(https://osf.io/gh36f)。

5.1 被试与设计

招募 400 名被试，其中男性 205 人、女性 195 人，平均年龄为 29.49 岁(SD = 7.46 岁)。采用 2(角色：观点接收者/观点表达者) × 2(观点：相反观点/相同观点)完全被试间设计，被试被随机分入四个条件。

5.2 流程

研究借助线上问卷平台进行。被试阅读情境，想象自己和同事讨论高三学生填报大学志愿时应优先选择就业前景好还是自己感兴趣的专业。观点接收者想象自己先就此事表达态度，同事小王随之提出相反或者相同观点。观点表达者想象同事小王先就此事表达了态度，自己随之提出相反或者相同观点。我们平衡了观点接收者所表达的态度，一半接收者认为高三学生应选就业前景好的专业，另一半认为应选自己感兴趣的专业。

然后，观点接收者报告小王提出观点后自己有何反应，具体测量条目为："小王的话语使我的情绪如何变化""小王的话语使我对小王的评价如何变化""小王的话语使我和小王的关系如何变化" (-5 = 变差，5 = 变好)。观点表达者预测自己提出观点后小王有何反应，具体测量条目为："我的话语会使小王的情绪如何变化""我的话语会使小王对我的评价如何变化""我的话语会使小王和我的关系如何变化" (-5 = 变差，5 = 变好)。最后，被试报告年龄和性别。

5.3 结果

如图 4 所示，当因变量分别是情绪、评价和关系时，2(角色：观点接收者/观点表达者) × 2(观点：相反观点/相同观点)方差分析显示：将被试的年龄、性别以及异议接收者的观点(认

为高三学生应选就业前景好还是自己感兴趣的专业)作为协变量控制之后，角色和观点间的交互作用均显著($F_1(1, 393) = 5.11$，$p_1 = 0.024$，$\eta_{p1}^2 = 0.01$，95% CI_1 [0.00, 0.04]；$F_2(1, 393) = 14.79$，$p_2 < 0.001$，$\eta_{p2}^2 = 0.04$，95% CI_1 [0.01, 0.08]；$F_3(1, 393) = 15.53$，$p_3 < 0.001$，$\eta_{p3}^2 = 0.04$，95% CI_3 [0.01, 0.08])。

简单效应分析显示，当提出相反观点时，观点表达者高估接收者的负性情绪($M_{观点接收者} = -0.84$，$SD = 1.82$；$M_{观点表达者} = -1.46$，$SD = 2.03$；$F(1, 393) = 6.88$，$p = 0.009$，$\eta_p^2 = 0.02$，95% CI [0.00, 0.05])、对观点表达者的负性评价($M_{观点接收者} = -0.05$，$SD = 1.88$；$M_{观点表达者} = -1.09$，$SD = 1.78$；$F(1, 393) = 21.25$，$p < 0.001$，$\eta_p^2 = 0.05$，95% CI [0.02, 0.10])以及双方的负性关系($M_{观点接收者} = 0.05$，$SD = 1.97$；$M_{观点表达者} = -1.05$，$SD = 2.01$；$F(1, 393) = 22.21$，$p < 0.001$，$\eta_p^2 = 0.05$，95% CI [0.02, 0.10])。而当提出相同观点时，观点表达者能够准确预测接收者的负性情绪($M_{观点接收者} = 3.61$，$SD = 1.35$；$M_{观点表达者} = 3.75$，$SD = 1.33$；$F(1, 393) = 0.33$，$p = 0.567$，$\eta_p^2 < 0.01$)、对观点表达者的负性评价($M_{观点接收者} = 3.51$，$SD = 1.38$；$M_{观点表达者} = 3.69$，$SD = 1.31$；$F(1, 393) = 0.69$，$p = 0.406$，$\eta_p^2 < 0.01$)以及双方的负性关系($M_{观点接收者} = 3.31$，$SD = 1.42$；$M_{观点表达者} = 3.49$，$SD = 1.22$；$F(1, 393) = 0.74$，$p = 0.389$，$\eta_p^2 < 0.01$)。

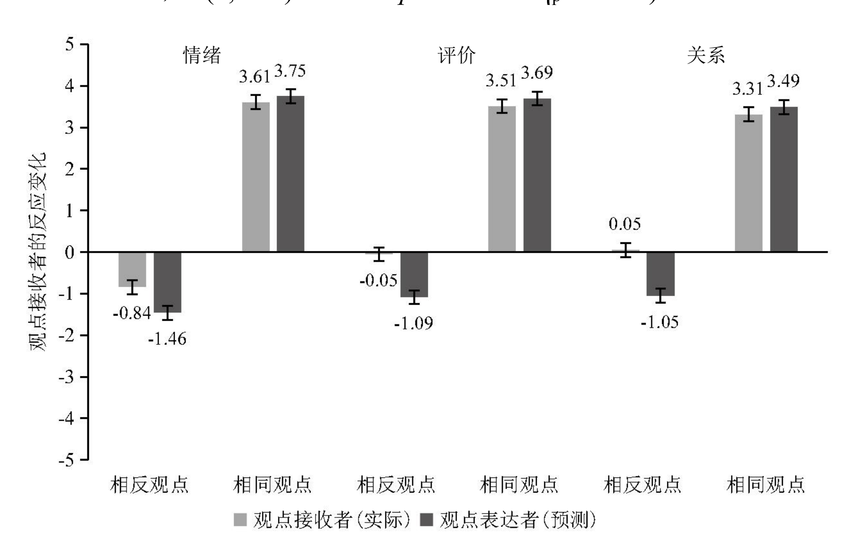


图 4　角色和观点对观点接收者反应变化的影响(研究 4a)

5.4 讨论

研究 4a 加入提相同观点条件作为对照，发现研究 1 至 3 揭示的预测偏差具有独特性：提相反观点时人们高估接收者的消极反应，但在提相同观点时可以更为准确地预测接收者的反应。

6 研究 4b：事前预测中效应的独特性

研究 4b 换用其他情境重复检验研究 4a 的结果。另外，在研究 1 至 4a 中，提异议者在提出相反观点之后预测接收者的反应。按照我们的推论，即使在提相反观点之前，提异议者也会高估提出相反观点后接收者的消极反应。探究这一时间点上的预测偏差颇具价值，因为它可能阻碍人们提出相反观点。因此，研究 4b 检验这种预测偏差。

6.1 被试与设计

招募 400 名被试，其中男性 151 人、女性 249 人，平均年龄为 29.97 岁(SD = 6.91 岁)。采用 2(角色：观点接收者/观点表达者) × 2(观点：相反观点/相同观点)完全被试间设计，被试被随机分入四个条件。

6.2 流程

研究借助线上问卷平台进行。被试阅读情境，想象自己和同事小王单独讨论对堕胎的态度。观点接收者想象自己表达了对于堕胎的态度，然后报告如果小王随之提出相反或者相同观点，自己会有何反应。具体而言，观点接收者需要报告自己的情绪、对小王的评价以及双方的关系(-5 = 变差，5 = 变好)。观点表达者想象同事小王率先表达了对于堕胎的态度，然后预测如果自己提出相反或者相同的观点，小王会有何反应(-5 = 变差，5 = 变好)。

我们平衡了观点接收者的观点，一半接收者支持堕胎，另一半反对堕胎。最后，被试报告年龄和性别。

6.3 结果

如图 5 所示，当因变量分别是情绪、评价和关系时，2(角色：观点接收者/观点表达者) × 2(观点：相反观点/相同观点)方差分析显示：将被试的年龄、性别以及异议接收者的观点(支持还是反对堕胎)作为协变量控制之后，角色和观点间的交互作用均显著($F_1(1, 393) = 20.54$，$p_1 < 0.001$，$\eta_{p1}^2 = 0.05$，95% CI_1 [0.02, 0.10]；$F_2(1, 393) = 4.57$，$p_2 = 0.033$，$\eta_{p2}^2 = 0.01$，95% CI_2 [0.00, 0.04]；$F_3(1, 393) = 7.00$，$p_3 = 0.008$，$\eta_{p3}^2 = 0.02$，95% CI_3 [0.00, 0.05])。

简单效应分析显示，当提出相反观点时，观点表达者高估接收者的负性情绪($M_{观点接收者} = -1.26$，$SD = 1.81$；$M_{观点表达者} = -2.38$，$SD = 1.62$；$F(1, 393) = 24.65$，$p < 0.001$，$\eta_p^2 = 0.06$，95% CI [0.02, 0.11])、对观点表达者的负性评价($M_{观点接收者} = -1.22$，$SD = 2.28$；$M_{观点表达者} = -2.10$，$SD = 1.73$；$F(1, 393) = 12.86$，$p < 0.001$，$\eta_p^2 = 0.03$，95% CI [0.01, 0.07])以及双方的负性关系($M_{观点接收者} = -1.12$，$SD = 1.93$；$M_{观点表达者} = -1.81$，$SD = 1.77$；$F(1, 393) = 9.99$，$p = 0.002$，$\eta_p^2 = 0.03$，95% CI [0.00, 0.06])。而当提出相同观点时，观点表达者准确预测接收者的负性情绪($M_{观点接收者} = 2.88$，SD =1.51；$M_{观点表达者} = 3.19$，$SD = 1.23$；$F(1, 393) = 2.09$，$p = 0.169$，$\eta_p^2 < 0.01$)、对观点表达者的负性评价($M_{观点接收者} = 3.60$，$SD = 1.24$；$M_{观点表达者} = 3.47$，$SD = 1.31$；

$F(1, 393) = 0.30$，$p = 0.582$，$\eta_p^2 < 0.01$)以及双方的负性关系($M_{观点接收者} = 3.26$，$SD = 1.29$；$M_{观点表达者} = 3.40$，$SD = 1.33$；$F(1, 396) = 0.34$，$p = 0.559$，$\eta_p^2 < 0.01$)。

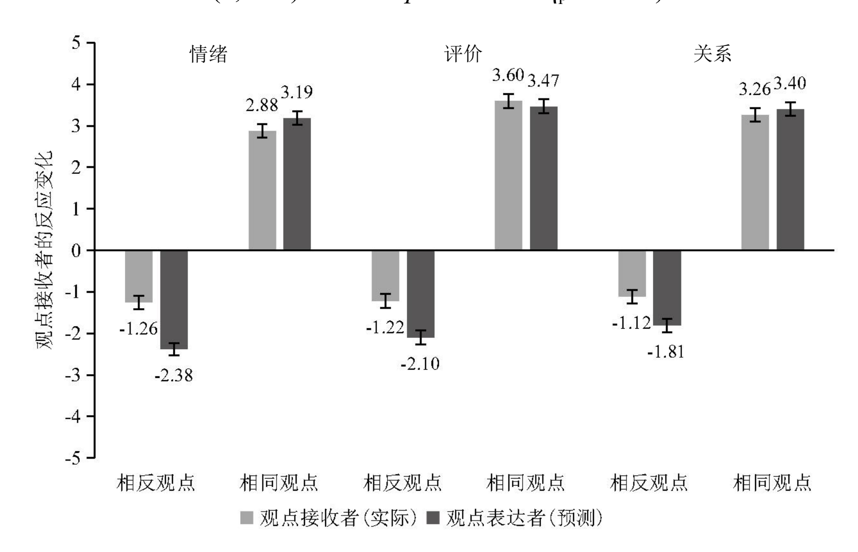


图 5　角色和观点对观点接收者反应变化的影响(研究 4b)

6.4 讨论

研究 4b 重复了研究 4a 的结果，再次说明本研究发现的预测偏差仅在提相反观点情境中存在，而非在提任意观点时都存在。另外，研究 4a 探究了事前预测中的预测偏差，发现即使在提相反观点之前，提异议者也会高估提出相反观点后接收者的消极反应。

研究 1 至 4 支持假设 1，揭示提相反观点情境中的预测偏差，发现其在语音交流和文字交流情境中、在讨论不同话题时、在提相反观点之前和之后均稳定存在。

7 研究 5：关注点机制

研究 5 检验假设 2，通过测量被试有多关注提异议对接收者造成的自尊伤害与给接收者提供的信息价值并检验两种关注点在预测偏差中起到的作用来检验预测偏差的关注点机制。根据我们的推论，提异议者会比接收者更多关注提异议对接收者造成的自尊伤害、更少关注提异议提供给接收者的信息价值，这种关注点上的差异使得提异议者高估接收者的消极反应。和研究 4b 类似，本研究中提异议者在提观点之前预测异议接收者的反应。

7.1 被试与设计

招募 240 名被试，其中男性 64 人、女性 176 人，平均年龄为 30.40 岁($SD = 8.10$ 岁)。采用单因素被试间设计，自变量为角色，分为异议接收者和提异议者。

7.2 流程

研究借助线上问卷平台进行。被试阅读情境，想象自己和同事小王讨论对安乐死的态度。

异议接收者想象自己表达了反对安乐死的观点并陈述了原因，然后报告如果同事小王随之提出相反观点，自己的情绪、对小王的评价以及双方的关系会如何变化(-5 = 变差，5 = 变好)。提异议者想象同事小王率先表达了反对安乐死的观点并陈述原因，然后预测如果自己随之提出相反观点，小王会有何反应(-5 = 变差，5 = 变好)。

然后，异议接收者报告自己在作上述判断时，多大程度考虑小王的话语会伤害自己的自尊以及多大程度考虑小王的话语会促使自己从不同的角度理解问题(0 = 很少考虑，10 = 一直考虑)。提异议者报告自己在作上述预测时，多大程度考虑自己的话语会伤害小王的自尊以及多大程度考虑自己的话语会促使小王从不同的角度理解问题(0 = 很少考虑，10 = 一直考虑)。[2]最后，被试报告年龄和性别。

7.3 结果

采用单因素方差分析方法考察预测偏差是否存在。如图 6 所示，将被试的年龄和性别作为协变量控制之后，提异议者高估异议接收者的负性情绪($M_{异议接收者}$ = -0.22，SD = 2.31；$M_{提异议者}$ = -2.51，SD = 1.67；$F(1, 236) = 78.33$，$p < 0.001$，$\eta_p^2 = 0.25$，95% CI [0.16, 0.34])、对提异议者的负性评价($M_{异议接收者}$ = 0.55，SD = 2.57；$M_{提异议者}$ = -1.83，SD = 1.78；$F(1, 236) = 71.59$，$p < 0.001$，$\eta_p^2 = 0.23$，95% CI [0.14, 0.32])以及双方的负性关系($M_{异议接收者}$ = 0.23，SD = 2.20；$M_{提异议者}$ = -1.81，SD = 1.73；$F(1, 236) = 64.80$，$p < 0.001$，$\eta_p^2 = 0.22$，95% CI [0.13, 0.30])。该结果再次揭示提异议者高估接收者的消极反应。

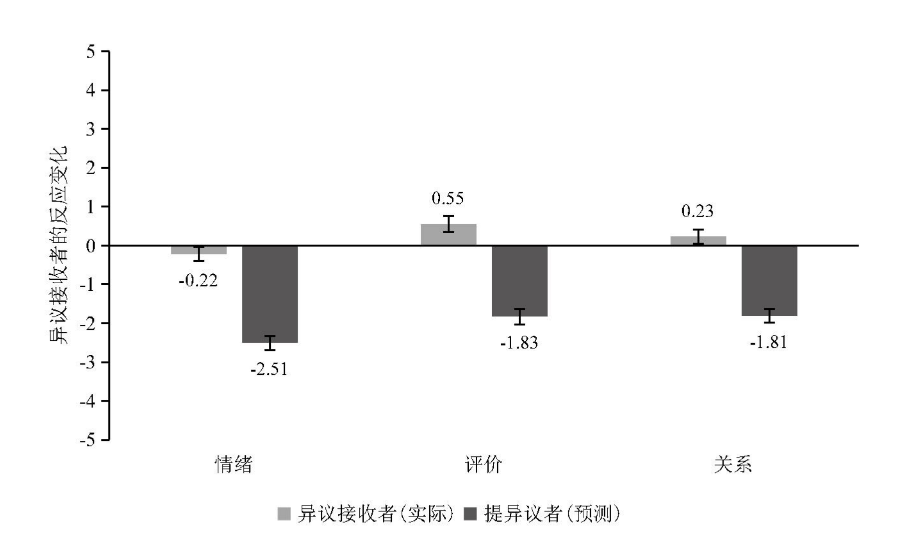


图 6　不同角色报告的异议接收者的反应变化(研究 5)

采用单因素方差分析方法考察提异议者和接收者对自尊伤害和信息价值的关注程度是

[2] 根据预测偏差领域研究的惯常做法(Chen et al., 2024; Givi & Kirk, 2024; Liu & Min, 2020)，我们特意在被试预测和评价之后让其报告关注点，目的是避免提醒被试想到他们原本未关注的因素。

否存在差异。将被试的年龄和性别作为协变量控制之后，提异议者(M = 5.47，SD = 2.07)相比接收者(M = 4.13，SD = 2.58)更多关注提异议会伤害接收者的自尊，$F(1, 236) = 20.60$，$p < 0.001$, $\eta_p^2 = 0.08$，95% CI [0.03, 0.15]。提异议者(M = 5.77，SD = 2.14)相比接收者(M = 6.78，SD = 2.13)更少关注提异议会促使接收者从不同角度理解问题，$F(1, 236) = 14.43$，$p < 0.001$，$\eta_p^2 = 0.06$, 95% CI [0.01, 0.12]。

平行中介分析(模型 4；5000 次 Bootstrap 抽样和 95%置信区间)结果显示，当因变量分别为情绪、评价和关系时，自尊伤害和信息价值两种关注点的中介效应均显著(见图 7)。将被试的年龄和性别作为协变量控制不改变上述中介分析的结果。

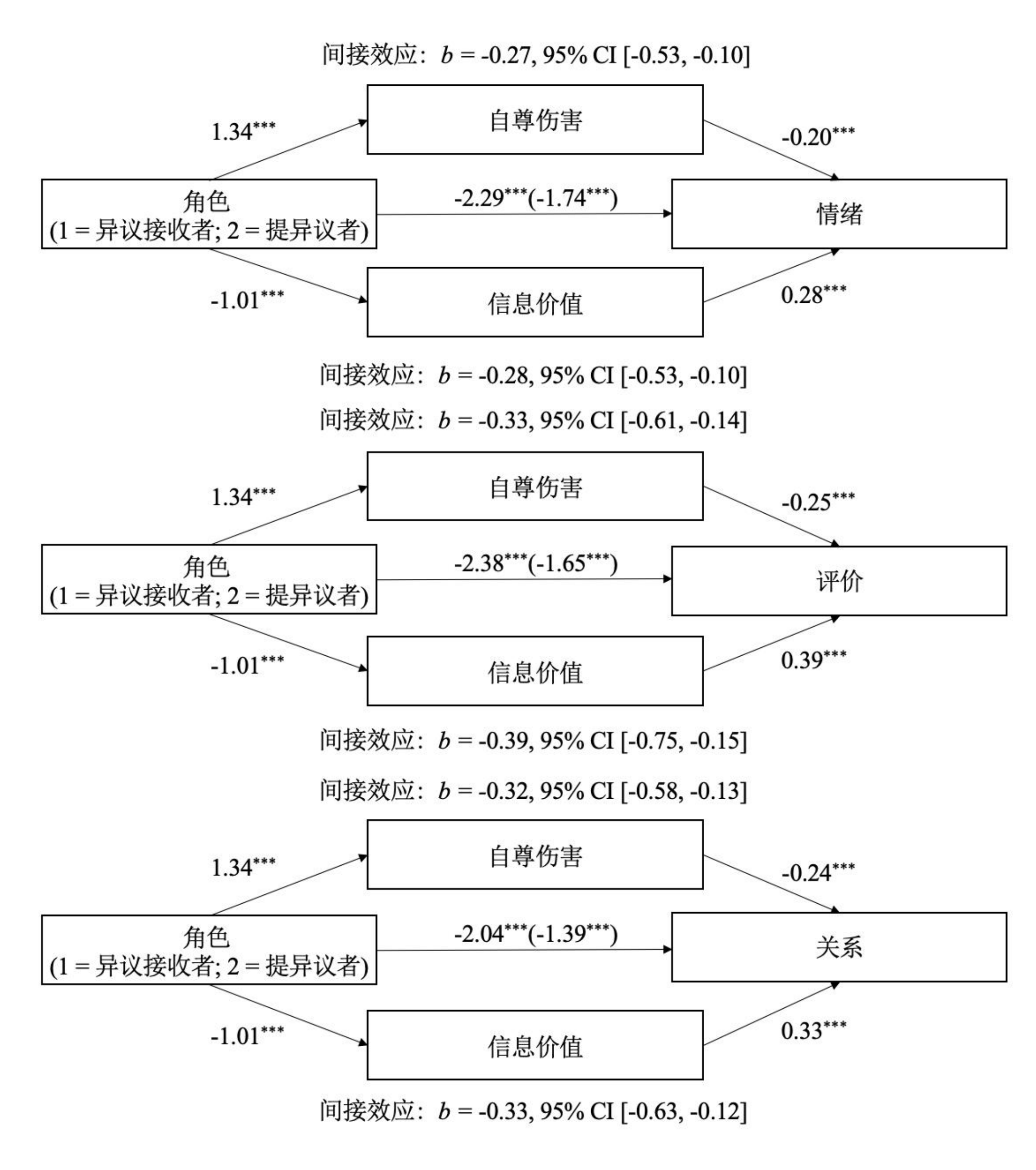


图 7 自尊伤害和信息价值关注点的中介效应 (研究 5)

注：图中系数为未标准化回归系数，***表示 $p < .001$

7.4 讨论

研究 5 的结果说明相比异议接收者，潜在的提异议者更多关注提相反观点会伤害接收者的自尊但更少关注提相反观点会提供给接收者信息价值，即促使接收者从不同的角度理解问题。这种关注点上的差异使得提异议者高估接收者的消极反应。在研究 6 中，我们根据关注点机制设计了一种去偏差方案并检验其是否有效，由此进一步检验预测偏差的关注点机制。

8 研究 6：去偏差手段

研究 6 检验假设 3。根据关注点机制，提异议者之所以高估异议接收者的消极反应，是因为他们相比接收者更多关注提异议对接收者造成自尊伤害而非给接收者提供信息价值。那么，提示提异议者考虑提异议给接收者提供的信息价值可以减弱此预测偏差。另外，研究 6 加入了提示仔细思考组，用以说明提示被试思考信息价值相比单纯提示被试仔细思考有独特的减弱预测偏差的作用。研究 6 在 AsPredicted 平台进行了预注册(https://aspredicted.org/4sg2-b7sj.pdf)。

8.1 被试与设计

招募 400 名被试，其中男性 106 人、女性 294 人，平均年龄为 30.62 岁(SD = 7.81 岁)。被试被随机分入异议接收者、提异议者-控制、提异议者-提示仔细思考和提异议者-提示信息价值四个组别之一。

8.2 流程

研究借助线上问卷平台进行。被试阅读与研究 5 相同的情境。然后，接收者报告自己的反应，控制组的提异议者直接预测接收者的反应(-5 = 变差，5 = 变好)。提示仔细思考组的提异议者在预测之前被提示要仔细思考，提示信息价值组的提异议者在预测之前被提示考虑自己的话语多大程度会促使接收者从不同角度理解问题。阅读完提示之后，这两组的提异议者预测接收者的反应(-5 = 变差，5 = 变好)。测量条目和研究 5 中使用的条目相同。最后，被试报告年龄和性别。

8.3 结果

如图 8 所示，单因素方差分析结果显示：将被试的年龄和性别作为协变量控制之后，当因变量是情绪、评价和关系时，组别的主效应都显著($F_1(3, 394) = 27.02$，$p_1 < 0.001$，$\eta_{p1}^2 = 0.17$，95% CI_1 [0.10, 0.23]；$F_2(3, 394) = 28.64$，$p_2 < 0.001$，$\eta_{p2}^2 = 0.18$，95% CI_2 [0.11, 0.24]；$F_3(3, 394) = 13.99$，$p_3 < 0.001$，$\eta_{p3}^2 = 0.10$，95% CI_3 [0.04, 0.15])。事后检验结果显示，提异议者-控制组被试高估接收者的负性情绪($M_{异议接收者} = -0.81$，SD = 2.09；$M_{提异议者-控制} = -2.84$，SD = 1.28；

$MD = -2.03$，$p < 0.001$)、对提异议者的负性评价($M_{异议接收者} = 0.14$，$SD = 2.19$；$M_{提异议者-控制} = -2.11$，$SD = 1.51$；$MD = -2.25$，$p < 0.001$)以及双方关系($M_{异议接收者} = -0.35$，$SD = 1.96$；$M_{提异议者-控制} = -1.86$，$SD = 1.61$；$MD = -1.51$，$p < 0.001$)。此结果重复了之前实验中的预测偏差。提异议者-提示信息价值组被试对接收者的负性情绪($M_{提异议者-提示信息价值} = -1.57$，$SD = 1.99$；$MD = 1.27$，$p < 0.001$)、对提异议者的负性评价($M_{提异议者-提示信息价值} = -0.97$，$SD = 2.20$；$MD = 1.14$，$p < 0.001$)以及双方关系($M_{提异议者-提示信息价值} = -1.05$，$SD = 2.08$；$MD = 0.81$，$p = 0.002$)的预测均显著比提异议者-控制组被试的预测更加积极。此结果支持 H3，说明提示提异议者考虑提异议行为提供给接收者的信息价值可以减弱提异议者对接收者消极反应的高估。

另外，提异议者-提示信息价值组被试对接收者的负性情绪($M_{提异议者-提示仔细思考} = -2.43$，$SD = 1.49$；$MD = 0.86$，$p = 0.001$)、对提异议者的负性评价($M_{提异议者-提示仔细思考} = -1.89$，$SD = 1.65$；$MD = 0.92$，$p = 0.001$)以及双方关系($M_{提异议者-提示仔细思考} = -1.65$，$SD = 1.59$；$MD = 0.60$，$p = 0.020$)的预测均显著比提异议者-提示仔细思考组被试的预测更加积极。此结果说明提示提异议者考虑提异议行为提供给接收者的信息价值相比单纯提示提异议者仔细思考更能减弱提异议者对接收者负性反应的高估。

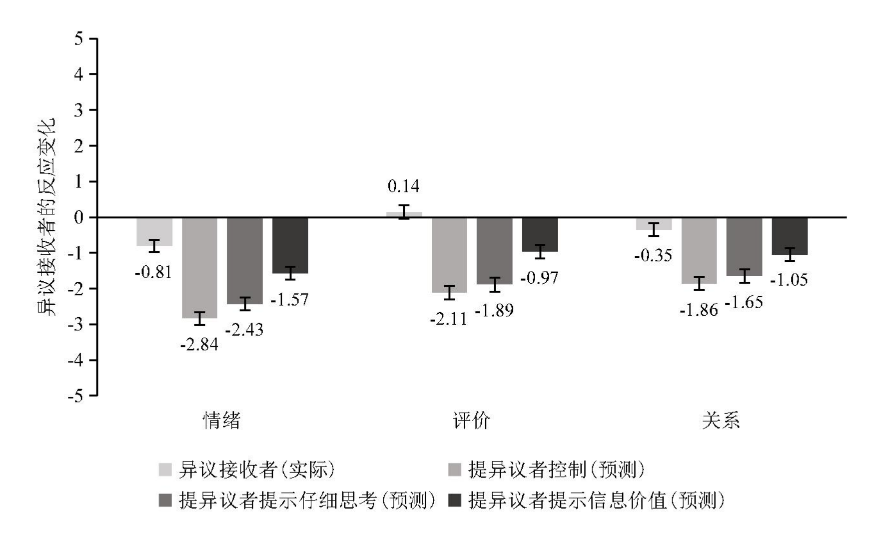


图 8　组别对异议接收者反应变化的影响(研究 6)

8.4 讨论

研究 6 为提相反观点中的预测偏差提供了一种有效的去偏差方案，发现提示提异议者关注提相反观点可能提供给接收者的信息价值后，提异议者能更加准确地预测接收者的反应。另外，提示提异议者关注信息价值的去偏差效果好于单纯提示提异议者仔细思考。此结果支持关注点机制。

9 总讨论

虽然表达多样观点对提升决策质量至关重要，但是人们总怯于提出和他人不同的观点。本研究揭示人们高估提相反观点带来的人际代价：提异议者高估接收者的消极反应。

9.1 预测偏差的稳健性

本研究通过七项研究在不同情境中探究提相反观点的预测偏差，涉及不同的沟通方式(线上语音沟通、线上文字沟通和当面沟通)、不同话题(堕胎、大学生暑假安排、个人兴趣、专业选择和安乐死合法化)以及不同时间点(提相反观点之前和之后)。我们借助单文章元分析检验本研究在三个因变量上所发现的预测偏差的稳健性。关于提异议者对于接收者的负性情绪、对提异议者的负性评价以及双方的负性关系的高估，各研究合并后的效应量分别为 Hedge's g_1 = -0.72，95% CI_1 [-1.01, -0.44]，Z_1 = -5.00，p_1 < 0.001；Hedge's g_2 = -0.70，95% CI_2 [-0.93, -0.47]，Z_2 = -5.90，p_2 < 0.001；Hedge's g_3 = -0.64，95% CI_3 [-0.85, -0.42]，Z_3 = -5.88，p_3 < 0.001。此结果表明总体而言提异议者高估了接收者的负性情绪、对提异议者的负性评价以及双方的负性关系。另外，提异议者对接收者这些消极反应的高估位于中等效应量和大效应量之间，说明此预测偏差较大，亟需干预。上述结果说明本研究揭示的预测偏差具有较高的稳健性。

9.2 预测偏差的独特性

研究 4a 和 4b 揭示提相反观点的预测偏差具有独特性：提相反观点时人们高估接收者的消极反应，但在提相同观点时可以更为准确地预测接收者的反应。

此结果深化了对负性偏差的理解。负性偏差指人们对负性信息比对正性信息更敏感(Baumeister et al., 2001)。本研究将这种倾向拓展到了人际预测偏差领域。该领域研究发现人们在冲突沟通(Hart et al., 2021; Levine & Cohen, 2018; Lu et al., 2023)以及非冲突沟通(Boothby & Bohns, 2021; Kumar & Epley, 2018; Kardas et al., 2022)中都会错误预测沟通对象的反应。本研究发现冲突沟通(例如提相反观点)中的预测偏差强于非冲突沟通(例如提相同观点)中的预测偏差。未来研究可以深入探究预测偏差的这种正负不对称性，在其他人际交往领域中对比冲突情境中的预测偏差和对应非冲突情境中的预测偏差。

9.3 预测偏差的机制

本研究揭示提相反观点的预测偏差产生的原因：提异议者相比接收者更加关注提相反观点伤害接收者自尊而非为接收者提供信息价值。本研究为此机制提供了两方面证据：第一，我们测量了提异议者与异议接收者对于两种因素的关注程度，发现两种角色在关注点上的差

异在预测偏差中起到中介作用。第二，我们围绕该机制设计了去偏差方案，发现提示提异议者考虑提异议的信息价值可以减弱他们对接收者消极反应的高估。

本研究揭示的机制不同于预测偏差领域的常见心理机制，如自我中心、自我保护、自我提升，我们提出以他人为中心的新机制，基于避免人际伤害原则，提异议者旨在避免伤害他人，因此特别关注提异议可能伤害接收者自尊，高估接收者的消极反应。

本研究发现，在控制自我中心、自我保护与自我提升之后，本研究发现的机制仍可以解释提相反观点中的预测偏差。第一，基于自我中心，现有研究发现人们在与他人谈话、感激他人、赞美他人、安慰他人等情境关注自身在社会互动能力上的不足，并以己度人，认为互动对象也会关注自己能力不足，如说错字、表达不准确等，进而低估互动对象的积极反应(Boothby & Bohns, 2021; Boothby et al., 2018; Kumar & Epley, 2018)。根据此机制，无论提相反还是相同观点，人们都会关注自身在表达方面的不足，进而高估互动对象的消极反应。而在我们的研究 4a 和 4b 中，观点表达者仅在提相反观点时高估接收者的消极反应，而在提相同观点时未表现出高估，这说明自我中心机制不足以解释本研究发现的预测偏差。第二，Lu 等人(2023)发现拒绝他人请求者出于自我保护的目的有意高估被拒绝者报复自己的可能性。根据此机制，预测者重点关注行为给自己造成的后果，他人伤害自己的能力越强，预测者就越高估他人伤害自己的可能性。而在研究 6 中，我们保持异议接收者伤害提异议者的能力不变，发现当提示提异议者考虑提异议给接收者提供的信息价值时，预测偏差减弱。这说明在控制住 Lu 等人(2023)所揭示的机制后，本研究所提出的机制仍然可以解释我们发现的预测偏差。第三，在研究 6 中，我们保持自我提升动机不变，发现提示提异议者关注信息价值可减弱预测偏差。这说明在控制住自我提升机制后，本研究所提出的机制仍然可以解释我们发现的预测偏差。综上，本研究揭示了一种解释预测偏差的新机制，可以帮助更全面地理解人们预测他人时的心理规律：人们不仅在意自己，也在意他人，渴望避免伤害他人。未来研究可以进一步探究此机制在其他预测偏差中所起作用。

9.4 提相反观点的预测偏差的去偏差方案

围绕本研究提出的心理机制，本研究设计并检验了去偏差方案的有效性。在研究 6 中，提示潜在的提异议者考虑提异议行为的信息价值，可以减弱他们对接收者消极反应的高估。

此结果对于减轻有偏信息暴露和观点极化具有实践启示。接触相反观点有助于提升决策质量，并有益于社会发展(Golman et al., 2017)。然而，人们更频繁接触与自身观点一致的信息，而非不一致的信息。一方面，人们会选择性地寻求和自身观点一致的信息(Hart et al., 2009)。另一方面，我们的研究表明，潜在的提异议者由于过度担心提相反观点的人际代价，

因此避免表达自己的相反观点。这两种倾向都导致了人们更多接触观点一致信息，加剧观点极化(Iyengar & Westwood, 2015)。本研究提供了一种有效方法，可减轻有偏信息暴露和随之而来的观点极化：提醒潜在的提异议者考虑表达相反观点提供给接收者的信息价值。

另外，本研究也对促进员工建言具有启示。在组织中，表达不同观点是典型的员工建言形式(Morrison, 2014)，可以提升组织决策质量和促进创新(Greitemeyer et al., 2009; Schulz-Hardt et al., 2002; De Dreu et al., 2001)。然而，员工常怯于提出和组织政策相悖的观点(Milliken et al., 2003)。现有研究发现员工对表达观点带给自己负性后果的感知会阻碍员工表达观点 (Crant et al., 2010; Detert & Trevino, 2010; Milliken et al., 2003)。根据上述结果，组织聚焦于通过让员工感受到提异议行为能给自身带来正性后果促进员工表达观点，如奖励表达观点的员工以及营造支持性氛围(Burris, 2012; Pinder & Harlos, 2001)。但是本研究认为，人们因过度在意自身行为对接收者造成的自尊伤害而高估异议接收者的消极反应，这也可能阻碍人们表达观点。据此，本研究为组织提供了一种促使员工表达不同意见的新方法——强调提异议行为给接收者提供的信息价值，帮助提异议者准确预测接收者的反应。

9.5 局限与展望

本研究揭示的预测偏差的调节变量和边界条件有待进一步探究。第一，提异议者和异议接收者之间的关系是否会影响预测偏差的强度？我们探究了向陌生人(研究 1 和 2)以及同事(研究 3 到 6)提相反观点的情况，这些关系通常来讲不算亲密。人们可能会更渴望避免伤害亲近的人，由此导致预测偏差增强。第二，提异议者的人格特质是否会影响预测偏差的强度？本研究揭示人群中普遍存在高估异议接收者消极反应的预测偏差，但并未探究具有不同人格特质的提异议者是否有相似的预测。例如，亲社会倾向强的人会更渴望避免伤害他人，因此更加关注提异议行为对接收者造成的自尊伤害，由此产生更强的预测偏差。第三，提相反观点的方式是否会影响预测偏差的强度？在本研究中，提异议者均直接提出相反观点并陈述理由。本研究尚不能回答当用间接方式(如讲故事或者提问题)提相反观点时预测偏差是否依然存在。根据关注点机制，间接提相反观点比直接提相反观点更不容易伤害接收者的自尊，此时预测偏差的强度可能会减弱。未来研究可以从以上方面进一步探究本研究揭示的预测偏差的调节变量和边界条件。

预测偏差领域的现有研究揭示出预测者因自我中心、自我保护以及自我提升等原因错误预测他人，表明预测偏差来源于预测者在意自己而忽视他人。而本研究认为提异议者因在意接收者可能受到的自尊伤害而高估接收者的消极反应。关于预测偏差的机制，有两点值得澄清。第一，本研究并未否认已有机制的价值，仅为解析预测偏差产生的原因提供一种新视角，

启示未来研究在探究预测偏差时可以关注预测者对他人的在意。第二，本研究在控制已有机制的基础上说明本研究所提出的机制是导致提相反观点的预测偏差的一个原因，但我们并不认为本研究所提出的机制是导致此预测偏差的唯一原因。事实上，在研究 5 中，对自尊伤害和信息价值的关注程度起到部分中介的作用，仍可能存在其他机制可解释本研究发现的预测偏差。未来研究可以进一步探究其他机制在提相反观点的预测偏差中起到的作用。例如，围绕自我保护机制(Lu et al., 2023)，未来研究可以探究异议接收者伤害提异议者的能力高低是否会影响提异议者对接收者消极反应的高估。

本研究揭示的预测偏差有待在更加生态化的观点交流情境中被进一步探究。虽然本研究在实验室环境下的真实交流情境（研究 1 和 2）以及生活化的想象情境（研究 3 至 6）中均发现了提异议者对接收者消极反应的高估，但在这些研究中，提异议者和接收者作为实验被试参与实验，而非处于生活中的观点交流中，这可能导致其利益卷入减少，进而放大本研究揭示的预测偏差。一方面，利益卷入减少可能使提异议者更不仔细思考，进而更加错误预测接收者反应。在研究 6 中，提示提异议者仔细思考未能有效减弱预测偏差。此结果在一定程度上可以缓解此问题。另一方面，利益卷入减少可能使接收者更多受社会赞许性影响，隐藏真实的消极反应。在研究 3 中，接收者报告的反应比第三方接收者预期中接收者的反应更积极，说明接收者可能确实受到社会赞许性的影响。在尽量排除社会赞许性的影响后，提异议者仍然高估接收者消极反应，但程度减弱。由此可以推测出，在生活中的观点交流中，接收者的社会赞许性降低，提异议者对接收者消极反应的高估可能会减弱。综上，未来研究可以在更加生态化的观点交流情境中进一步探究本研究揭示的预测偏差。

9.6 结论

人们高估向他人提相反观点后他人的消极反应。出现此预测偏差的原因在于，相比异议接收者，提异议者更多关注提相反观点伤害接收者自尊，更少考虑其能为接收者提供信息价值。提示人们充分考虑提相反观点给异议接收者提供的信息价值可以减弱这种预测偏差。

参考文献

Afifi, W. A., & Afifi, T. D. (2020). The relative impacts of disclosure and secrecy: The role of (perceived) target response. *Current Opinion in Psychology, 31,* 94–98. https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2019.08.015

Alicke, M. D., & Govorun, O. (2005). The better-than-average effect. In M. D. Alicke, D. A. Dunning & J. I. Krueger (Eds.), The self in social judgment (1st ed., pp. 85–106). Psychology Press. https://doi.org/10.4324/9780203943250-8

Baumeister, R. F., Bratslavsky, E., Finkenauer, C., & Vohs, K. D. (2001). Bad is stronger than good. *Review of General Psychology, 5,* 323–370. http://doi.org/10.1177/1088868317753504

Birditt, K. S., Fingerman, K. L., & Almeida, D. M. (2005). Age differences in exposure and reactions to interpersonal tensions: A daily diary study. *Psychology and Aging, 20,* 330–340. https://doi.org/10.1037/0882- 7974.20.2.330

Blanton, H., Köblitz, A., & McCaul, K. D. (2008). Misperceptions about norm misperceptions: Descriptive, injunctive, and affective 'social norming' efforts to change health behaviors. *Social and Personality Psychology Compass, 2,* 1379–1399. https://doi.org/10.1111/j.1751-9004.2008.00107.x

Bohns, V. K. (2016). (mis)understanding our influence over others: A review of the underestimation-of-compliance effect. *Current Directions in Psychological Science, 25,* 119–123. https://doi.org/10.1177/0963721415628011

Bohns, V. K., & Flynn, F. J. (2010). "Why didn't you just ask?" Underestimating the discomfort of help-seeking. *Journal of Experimental Social Psychology, 46,* 402–409. https://doi.org/10.1016/j.jesp.2009.12.015

Boothby, E. J., & Bohns, V. K. (2021). Why a simple act of kindness is not as simple as it seems: Underestimating the positive impact of our compliments on others. *Personality and Social Psychology Bulletin, 47,* 826–840. https://doi.org/10.1177/0146167220949003

Boothby, E. J., Cooney, G., Sandstrom, G. M., & Clark, M. S. (2018). The liking gap in conversations: Do people like us more than we think? *Psychological Science, 29,* 1742–1756. https://doi.org/10.1177/0956797618783714

Bruce, M. J., Chang, A., Evans, L., Streb, M., Dehon, J., & Handal, P. J. (2024). Relationship of conflict, conflict avoidance, and conflict resolution to psychological adjustment. *Psychological Reports, 127,* 2324–2333. https://doi.org/10.1177/00332941221146708

Bruk, A., Scholl, S. G., & Bless, H. (2018). Beautiful mess effect: Self–other differences in evaluation of showing vulnerability. *Journal of Personality and Social Psychology, 115,* 192–205. https://doi.org/10.1037/pspa0000120

Burris, E. R. (2012). The risks and rewards of speaking up: Managerial responses to employee voice. *Academy of Management Journal, 55,* 851–875. http://doi.org/10.5465/amj.2010.0562

Buysse, A., De Clercq, A., Verhofstadt, L., Heene, E., Roeyers, H., & Van Oost, P. (2000). Dealing with relational conflict: A picture in milliseconds. *Journal of Social and Personal Relationships, 17,* 574–597. https://doi.org/10.1177/0265407500174006

Chen, Y., Fu, R., & Lu, J. (2024). People overestimate how much gossiping encourages listeners' self-disclosure. *Personality and Social Psychology Bulletin*. https://doi.org/10.1177/01461672241293832

Cortina, L. M., & Magley, V. J. (2009). Patterns and profiles of response to incivility in the workplace. *Journal of Occupational Health Psychology, 14,* 272–288. https://doi.org/10.1037/a0014934

Crant, J. M., Kim, T., & Wang, J. (2010). Dispositional antecedents of demonstration and usefulness of voice behavior. *Journal of Business and Psychology, 26,* 285–97. https://doi.org/10.1007/s10869-010-9197-y

Crockett, M. J., Kurth-Nelson, Z., Siegel, J. Z., Dayan, P., & Dolan, R. J. (2014). Harm to others outweighs harm to self in moral decision making. *The Proceedings of the National Academy of Sciences, 111,* 17320–17325.

https://dx.doi.org/10.1073/pnas.1408988111

De Dreu, Carsten K. W, & West, M. A. (2001). Minority dissent and team innovation: The importance of participation in decision making. *Journal of Applied Psychology, 86,* 1191–1201. https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.6.1191

Detert J. R., & Trevino L. K. (2010). Speaking up to higher ups: How supervisor and skip-level leaders influence employee voice. *Organization Science, 21,* 249–270. http://doi.org/10.1287/orsc.1080.0405

Dungan, J. A., & Epley, N. (2024). Surprisingly good talk: Misunderstanding others creates a barrier to constructive confrontation. *Journal of Experimental Psychology. General, 153,* 779–797. https://doi.org/10.1037/xge0001528

Dungan, J. A., Munguia Gomez, D. M., & Epley, N. (2022). Too reluctant to reach out: Receiving social support is more positive than expressers expect. *Psychological Science, 33,* 1300–1312. https://doi.org/10.1177/09567976221082942

Epley, N., Keysar, B., Van Boven, L., & Gilovich, T. (2004). Perspective taking as egocentric anchoring and adjustment. *Journal of Personality and Social Psychology, 87,* 327–339. http://doi.org/10.1037/0022-3514.87.3.327

Flynn, F. J., & Lake, V. K. B. (2008). If you need help, just ask: Underestimating compliance with direct requests for help. *Journal of Personality and Social Psychology, 95,* 128–143. https://doi.org/10.1037/0022-3514.95.1.128

Fu, R., Lin, X., & Lu, J. (2025). Do others value objective or subjective attributes more? Misprediction about others' experiences. *Acta Psychologica Sinica.* http://doi.org/10.3724/SP.J.1041.2025.011

[付若冰，林心苗，陆静怡. (2025). 他人更看重客观还是主观属性？对他人体验的错误预测. *心理学报*. http://doi.org/10.3724/SP.J.1041.2025.011]

Gilovich, T., Medvec, V. H., & Savitsky, K. (2000). The spotlight effect in social judgment: An egocentric bias in estimates of the salience of one's own action and appearance. *Journal of Personality and Social Psychology, 78,* 211–222. http://doi.org/10.1037/0022-3514.78.2.211

Givi, J., & Kirk, C. P. (2024). Saying no: The negative ramifications from invitation declines are less severe than we think. *Journal of Personality and Social Psychology, 126,* 1103–1115. https://doi.org/10.1037/pspi0000443

Golman, R., Hagmann, D., & Loewenstein, G. (2017). Information avoidance. *Journal of Economic Literature, 55,* 96–135. https://doi.org/10.1257/jel.20151245

Gray, K., Young, L., & Waytz, A. (2012). Mind perception is the essence of morality. *Psychological Inquiry, 23,* 101–124. http://doi.org/10.1080/1047840x.2012.651387

Greitemeyer, T., Schulz-Hardt, S., & Frey, D. (2009). The effects of authentic and contrived dissent on escalation of commitment in group decision making. *European Journal of Social Psychology, 39,* 639–647. https://doi.org/10.1002/ejsp.578

Hart, E., VanEpps, E. M., & Schweitzer, M. E. (2021). The (better than expected) consequences of asking sensitive questions. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 162,* 136–154. https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2020.10.014

Hart, W., Albarracín, D., Eagly, A. H., Brechan, I., Lindberg, M. J., & Merrill, L. (2009). Feeling validated versus being correct: A meta-analysis of selective exposure to information. *Psychological Bulletin, 135,* 555–588. https://doi.org/10.1037/a0015701

Higgins, E. T. (1998). Promotion and prevention: Regulatory focus as a motivational principle. *Advances in Experimental Social Psychology, 30,* 1–46. https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60381-0

Liu, P. J., & Min, K. E. (2020). Where do you want to go for dinner? A preference expression asymmetry in joint consumption. *Journal of Marketing Research, 57,* 1037–1054. https://doi.org/10.1177/0022243720949497

Iyengar, S., & Westwood, S. J. (2015). Fear and loathing across party lines: New evidence on group polarization. *American Journal of Political Science, 59,* 690–707. https://doi.org/10.1111/ajps.12152

Joel, S., Teper, R., & MacDonald, G. (2014). People overestimate their willingness to reject potential romantic partners by overlooking their concern for other people. *Psychological Science, 25,* 2233–2240. https://doi.org/10.1177/0956797614552828

Kardas, M., Kumar, A., & Epley, N. (2022). Overly shallow?: Miscalibrated expectations create a barrier to deeper conversation. *Journal of Personality and Social Psychology, 122,* 367–398. https://doi.org/10.1037/pspa0000281

Kumar, A., & Epley, N. (2018). Undervaluing gratitude: Expressers misunderstand the consequences of showing appreciation. *Psychological Science, 29,* 1423–1435. https://doi.org/10.1177/0956797618772506

Levine, E. E., & Cohen, T. R. (2018). You can handle the truth: Mispredicting the consequences of honest communication. *Journal of Experimental Psychology: General, 147,* 1400–1429. http://doi.org/ 10.1111/spc3.12143

Levine, E. E., & Schweitzer, M. E. (2015). Prosocial lies: When deception breeds trust. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 126,* 88–106. http://doi.org/ 10.1016/j.obhdp.2014.10.007

Levine, E. E., Roberts, A. R., & Cohen, T. R. (2020). Difficult conversations: Navigating the tension between honesty and benevolence. *Current Opinion in Psychology, 31,* 38–43. https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2019.07.034

Li, J., Zhong, Z., & Mo, L. (2020). Negative deviation effect in interpersonal communication: Why people underestimate the positivity of impression they left on others. *Psychology Research and Behavior*

Management, 13, 733–745. https://doi.org/10.2147/PRBM.S258057

Lu, J., Fang, Q., & Qiu, T. (2023). Rejecters overestimate the negative consequences they will face from refusal. *Journal of Experimental Psychology. Applied, 29,* 280–291. https://doi.org/10.1037/xap0000457

Masserman, J. H., Wechkin, S., & Terris, W. (1964). "Altruistic" behavior in rhesus monkeys. *The American Journal of Psychiatry, 121,* 584–585. http://doi.org/10.1176/ajp.121.6.584

Milliken, F. J., Morrison, E. W., & Hewlin, P. F. (2003). An exploratory study of employee silence: Issues that employees don't communicate upward and why. *Journal of Management Studies, 40,* 1453–1476. http://doi.org/10.1111/1467-6486.00387

Morrison, E. W. (2014). Employee voice and science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, *1*, 173–197. http://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091328

Murray, S. L., Holmes, J. G., & Collins, N. L. (2006). Optimizing assurance: The risk regulation system in relationships. *Psychological Bulletin, 132,* 641–666. https://doi.org/10.1037/0033-2909.132.5.641

Newark, D. A., Bohns, V. K., & Flynn, F. J. (2017). A helping hand is hard at work: Help-seekers' underestimation of helpers' effort. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 139,* 18–29. https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2017.01.001

Pinder, C. C., & Harlos, K. P. (2001). Employee silence: quiescence and acquiescence as responses to perceived injustice. *Research in Personnel and Human Resources Management, 20,* 331–369.

Pronin, E., Gilovich, T., & Ross, L. (2004). Objectivity in the eye of the beholder: Divergent perceptions of bias in self versus others. *Psychological Review, 111,* 781–799. https://doi.org/10.1037/0033-295X.111.3.781

Qiu, T., Jiang, N., & Lu, J. (2023). Undervaluing the advantages of displaying skills in front of an expert. *Acta Psychologica Sinica, 55,* 766–780. https://doi.org/10.3724/SP.J.1041.2023.00766

[邱天, 江南, 陆静怡. (2023). 切忌班门弄斧? 低估在评价者擅长领域展现能力的好处. *心理学报, 55,* 766–780. https://doi.org/10.3724/SP.J.1041.2023.00766]

Rabinovich, A., & Morton, T. A. (2010). Who says we are bad people? The impact of criticism source and attributional content on responses to group-based criticism. *Personality and Social Psychology Bulletin, 36,* 524–536. https://doi.org/10.1177/0146167210362980

Savitsky, K., Epley, N., & Gilovich, T. (2001). Do others judge us as harshly as we think? Overestimating the impact of our failures, shortcomings, and mishaps. *Journal of Personality and Social Psychology, 81,* 44–56. http://doi.org/ 10.1037/0022-3514.81.1.44

Schein, C., & Gray, K. (2018). The theory of dyadic morality: Reinventing moral judgment by redefining harm. *Personality and Social Psychology Review, 22,* 32–70. http://doi.org/10.1177/1088868317698288

Schroeder, J., Kardas, M., & Epley, N. (2017). The humanizing voice: Speech reveals, and text conceals, a more thoughtful mind in the midst of disagreement. *Psychological Science, 28,* 1745–1762. https://doi.org/10.1177/0956797617713798

Schulz-Hardt, S., Jochims, M., & Frey, D. (2002). Productive conflict in group decision making: Genuine and contrived dissent as strategies to counteract biased information seeking. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 88,* 563–586. https://doi.org/10.1016/S0749-5978(02)00001-8

Scopelliti, I., Loewenstein, G., & Vosgerau, J. (2015). You call it “self-exuberance”; I call it “bragging”: Miscalibrated predictions of emotional responses to self-promotion. *Psychological Science, 26,* 903–914. http://dx.doi.org/10.1177/0956797615573516

Shang, X., Chen, Z., & Lu, J. (2021). “Will I be judged harshly after trying to help but causing more troubles?” A misprediction about help recipients. *Acta Psychologica Sinica, 53,* 291–305. http://doi.org/10.3724/SP.J.1041.2021.00291

[尚雪松, 陈卓, 陆静怡. (2021). 帮忙失败后我会被差评吗？好心帮倒忙中的预测偏差. *心理学报, 53,* 291–305. http://doi.org/10.3724/SP.J.1041.2021.00291]

Shin, S. J., Kim, T.-Y., Lee, J.-Y., & Bian, L. (2012). Cognitive team diversity and individual team member creativity: A cross-level interaction. *Academy of Management Journal, 55,* 197–212. http://doi.org/10.5465/amj.2010.0270

Si, K., Dai, X., & Wyer Jr, R. S. (2020). The friend number paradox. *Journal of Personality and Social Psychology, 120,* 84–98. http://dx.doi.org/10.1037/pspi0000244

Silver, I., & Shaw, A. (2022). When and why "staying out of it" backfires in moral and political disagreements. *Journal of Experimental Psychology: General, 151,* 2542–2541. https://doi.org/10.1037/xge0001201

Misunderstanding interpersonal costs from expressing opposing views

CHEN Yuqi, LU Jingyi

(School of Psychology and Cognitive Science, East China Normal University, Shanghai 200062, China)

Abstract

The expression of diverse opinions is essential for high-quality decision making. Why then do people avoid expressing their views when they disagree with others? Our study (N = 2,094) explored a potential interpersonal barrier to express opposition and revealed a misprediction that opposition expressers overestimated the interpersonal costs of stating an opposing view to recipients. This misprediction arises because opposition expressers pay more attention to the self-esteem threat (vs. information value) experienced by recipients than the recipients do.

In Studies 1 and 2, the opposition expressers expressed opposing views after the recipients expressed their opinions. The opposition expressers then predicted the recipients' reactions on recipients' feelings, impressions, and relationship with them, and the recipients then evaluated their actual reactions. The results showed that opposition expressers overestimated recipients' negative reactions.

In Study 3, we ruled out the social-desirability explanation that recipients pretended to be open to diverse views by setting a third-person recipient condition, in which they received the expressers' opposition together with another recipient. We found that the opposition expressers' predictions were still more negative than the third-person recipients' ratings, which reflected that the mispredictions we found persisted in the absence of social desirability.

In Studies 4a and 4b, we found that such overestimations occurred only when an opposition was stated by examining a situation in which an agreement was stated as a comparison.

In Study 5, we explored the mechanism of this misprediction by measuring the focus on self-esteem threat and the focus on information value, and whether the two foci mediated the misprediction that we found. The results showed that opposition expressers focused more on self-esteem threat and focused less on information value than recipients did, and that such difference in foci mediated the misprediction made by opposition expressers.

Study 6 further examined our mechanism by designing a theoretically driven debiasing

intervention and tested its effectiveness. We found that prompting opposition expressers to consider the information value that may be experienced by recipients can help them predict the consequences of raising opposing views more accurately.

Together, our research shows that opposition expressers overestimate the negative interpersonal consequences of raising their view, which may hinder people from stating opposing views. We also find that this misprediction arises because opposition expressers pay more attention to self-esteem threat (vs. information value) that may be experienced by recipients than the recipients do. Besides, we developed a simple but effective approach to correct this misprediction. Theoretically, our research extends research on mispredictions in interpersonal communication. Practically, our research provides a feasible approach for promoting people to raise their opposing views.

Key words: misprediction; communication; disagreement; interpersonal harm; judgment and decision-making